

## Reglugerð um aðgerðir gegn einelti á vinnustað

### I. KAFLI

#### Gildissvið og orðskýringar.

##### 1. gr.

##### *Gildissvið.*

Reglugerð þessi gildir um aðgerðir gegn einelti á vinnustað sem lög nr. 46/1980, um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum, gilda um.

##### 2. gr.

##### *Markmið.*

Markmiðið með þessari reglugerð er að innan vinnustaða verði stuðlað að forvörnum og aðgerðum gegn einelti á vinnustöðum.

##### 3. gr.

##### *Orðskýringar.*

Í reglugerð þessari er merking eftirfarandi hugtaka sem hér segir:

- a. *Einelti*: Ámælisverð eða síendurtekin ótilhlýðileg háttsemi, þ.e. athöfn eða hegðun sem er til þess fallin að niðurlægja, gera lítið úr, móðga, særa, mismuna eða ógna og valda vanlíðan hjá þeim sem hún beinist að. Kynferðisleg áreitni og annað andlegt eða líkamlegt ofbeldi fellur hér undir. Hér er ekki átt við skoðanaágreiningu eða hagsmunaárekstur sem kann að rísa á vinnustað milli stjórnanda og starfsmanns eða tveggja eða fleiri starfsmanna enda sé skoðanaágreiningur eða hagsmunaárekstur hvorki viðvarandi eða endurtekinn kerfisbundið.
- b. *Vinnuverndarfulltrúi á vinnustað*: Fulltrúi í öryggisnefnd, sá sem hefur verið kosinn öryggistrúnaðarmaður eða skipaður öryggisvörður skv. II. kafla laga nr. 46/1980, um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum. Enn fremur er átt við aðra aðila sem starfa að vinnuvernd innan vinnustaðar.

### II. KAFLI

#### Skyldur atvinnurekanda.

##### 4. gr.

##### *Almennt ákvæði.*

Atvinnurekandi skal skipuleggja vinnu þannig að dregið sé úr hættu á að þær aðstæður skapist í vinnuumhverfi sem leitt geti til eineltis eða annarrar ótilhlýðilegrar háttsemi.

Atvinnurekandi skal gera starfsfólki það ljóst að einelti og önnur ótilhlýðileg háttsemi er óheimil á vinnustað. Atvinnurekanda ber skylda til að láta slíka háttsemi á vinnustað ekki viðgangast og skal hann leitast við að koma í veg fyrir ótilhlýðilega háttsemi sem hann fær vitneskju um, í samráði við vinnuverndarfulltrúa á vinnustaðnum þegar við á.

##### 5. gr.

##### *Áhættumat og forvarnir.*

Atvinnurekandi ber ábyrgð á að gerð sé áætlun um öryggi og heilbrigði á vinnustað sem felur í sér almennt áhættumat og áætlun um forvarnir, sbr. XI. kafla laga nr. 46/1980, um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum. Við gerð áhættumatsins skal meðal annars meta aðstæður í vinnuumhverfinu sem geta leitt til eineltis. Grípa skal til viðeigandi aðgerða í samræmi við niðurstöður áhættumatsins til að draga úr eða koma í veg fyrir að slíkar aðstæður

komi upp á vinnustaðnum. Atvinnurekandinn skal hafa samráð við vinnuverndarfulltrúa við gerð áhættumats og áætlun um forvarnir.

### III. KAFLA

#### **Viðbrögð við upplýsingum um einelti.**

6. gr.

*Tilkynningaskylda starfsmanns.*

Starfsmaður sem hefur orðið fyrir eða hefur vitneskju um einelti á vinnustað skal upplýsa atvinnurekanda eða vinnuverndarfulltrúa vinnustaðarins um það. Skal starfsmaðurinn vera reiðubúinn að skýra mál sitt nánar ef ástæða þykir til.

7. gr.

*Viðbrögð atvinnurekanda.*

Atvinnurekandi skal bregðast við eins fljótt og kostur er komi fram ábending eða kvörtun um einelti á vinnustað. Hið sama gildir þegar rökstuddur grunur er um að einelti eða önnur ótilhlýðileg háttsemi í garð starfsmanna eða stjórnenda eigi sér stað innan vinnustaðarins. Meta skal aðstæður í samvinnu við vinnuverndarfulltrúa vinnustaðarins, utanaðkomandi ráðgjafa, ef með þarf, og aðra er málið varðar. Atvinnurekandi skal grípa til viðeigandi ráðstafana og fylgja því eftir að einelti endurtaki sig ekki á vinnustaðnum.

### IV. KAFLI

#### **Ýmis ákvæði.**

8. gr.

*Eftirlit.*

Vinnueftirlit ríkisins hefur eftirlit með framkvæmd reglugerðar þessarar, sbr. 82. gr. laga nr. 46/1980, um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum, með síðari breytingum.

9. gr.

*Viðurlög.*

Brot á ákvæðum reglugerðar þessarar geta varðað viðurlögum skv. 99. gr. laga nr. 46/1980, um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum, með síðari breytingum.

10. gr.

*Kæruheimild.*

Um kæruheimildir á grundvelli þessarar reglugerðar fer skv. 98. gr. laga nr. 46/1980, um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum, með síðari breytingum.

11. gr.

*Gildistaka.*

Reglugerð þessi, sem sett er með heimild í 37. gr., e-lið 38. gr., 65. gr., 65. gr. a og 66. gr. laga nr. 46/1980, um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum, með síðari breytingum, að fenginni umsögn stjórnar Vinnueftirlits ríkisins, öðlast þegar gildi.

*Félagsmálaráðuneytinu, 2. desember 2004*

# Greinagerð með reglugerð um aðgerðir gegn einelti á vinnustöðum

## Bakgrunnur

Í núgildandi lögum nr. 46/1980, V. kafla um framkvæmd vinnu, 38. gr. stendur eftirfarandi:

**Félagsmálaráðherra setur nánari reglur, að fenginni umsögn stjórnar Vinnueftirlits ríkisins, um hvaða kröfur skuli uppfylltar varðandi skipulag, tilhögun og framkvæmd vinnu svo sem: e. [um aðgerðir gegn einelti á vinnustöðum].**

Ofan nefnd drög að reglum byggja einnig á sænskum reglum, *Arbetsmiljöverkets föreskrifter om kränkande särbehandling i arbetslivet. AFS 1993:7*

Alþjóðavinnuástandstofnunin hefur vakið máls á vandamálum er tengjast einelti sem og öðru ofbeldi á vinnustöðum. Í félagsmálasáttmála Evrópu, 2. mgr. 26. gr., er kveðið á um rétt fólks til mannlegrar reisnar í starfi. Þar kemur fram að stuðla skuli að aukinni vitund og forvörnum gegn endurtekinni, ámælisverðri eða ótilhlýðilegri og móðgandi háttsemi sem beinist að einstökum starfsmönnum á vinnustað eða starfi þeirra. Auk þess er kveðið á um að grípa skuli til ráðstafana í því skyni að vernda launafólk gegn slíkri háttsemi.

Tilgangur slíkra ákvæða er að stuðla að því að starfsmenn njóti velsældar og virðingar í starfi. Er það ekki síst mikilvægt í ljósi þess að rannsóknir á einelti hér á landi og erlendis hafa sýnt að langvarandi einelti getur haft alvarlegar afleiðingar í för með sér fyrir starfsmanninn. Niðurstöður rannsókna sýna að þolendur eineltis finni fyrir aukinni streitu sem getur komið fram t.d í þunglyndi, einbeitingarskort, minnstruflunum, grátköstum, lystarleysi o.fl. Þetta er meðal annars í samræmi við niðurstöður rannsóknar frá árinu 2000 sem gerð var af Evrópustofnun (*European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*) um bætt lífskjör og vinnuaðstæður. Niðurstöður úr rannsókn sem gerð var á vegum Vinnueftirlitsins á líðan starfsfólks í umönnunargeiranum á árinu 2001 sýna að 12% starfsfólks hafði orðið fyrir áreitni, ofbeldi eða hótunum í vinnunni (Berglind Helgadóttir o.fl., 2001). Rannsókn á meðal starfsfólks í útibúum banka og sparisjóða sem var gerð árið 2002 sýndi að 15% starfsmanna hafði orðið fyrir áreitni af ýmsum toga. Þarf af hafði 8% starfsmanna orðið fyrir einelti. Þetta hafði margvísleg neikvæð áhrif á líðan starfsfólksins, auk þess sem það upplifði meiri streitu, minni stuðning og meiri óánægju í starfi en þeir sem ekki höfðu orðið fyrir einelti (Hildur Friðriksdóttir, Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og Kristinn Tómasson, 2002).

## Skýringar við einstakar greinar og tillögur um aðgerðir gegn einelti á vinnustað

### 1. gr. Gildissvið

Reglur þessar eru settar samkvæmt lögum nr. 46/1980 um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum og taka til atvinnureksturs sem heyrir undir þau. Reglurnar eru einnig byggðar á sænskum reglum um særandi sérmeðferð í vinnuumhverfi, (*Arbetsmiljöverkets föreskrifter om kränkande särbehandling i arbetslivet. AFS 1993:7*).

## 2. gr. Markmið

Markmið með þessum reglum er að innan vinnustaða verði stuðlað að markvissum forvörnum og aðgerðum gegn einelti á vinnustað.

## 3. gr. Orðskýringar

Flestar skilgreiningar á því hvað telst einelti á vinnustað vísa til neikvæðrar háttsemi sem beint er að einstaklingi eða einstaklingum á vinnustað, hvort sem háttsemin er líkamleg, orðbundin eða táknað. Þá er áhersla lögð á að um sé að ræða kerfisbundna eða síendurtekna háttsemi sem er til þess fallin að niðurlægja, gera lítið úr, móðga, særa, mismuna eða ógna og valda vanlíðan hjá þeim sem hún beinist að. Kynferðisleg áreitni og annað andlegt eða líkamlegt ofbeldi fellur undir skilgreininguna.

Reglur þessar taka ekki til deilna, skoðanaágreinings eða hagsmunaárekstra á vinnustað milli stjórnenda og starfsmanna eða annarra einstaklinga, enda er gert ráð fyrir að slíkar deilur eða ágreiningur leiði ekki til háttsemi sem lýst er hér að framan. Mikilvægt er að greina milli eineltis eða ótilhlýðilegrar háttsemi og annars konar deilna eða hagsmunaárekstra. Lögð er áhersla á að athæfi geranda er síendurtekið og varir í lengri tíma ef um einelti er að ræða.

Það sem í daglegu tali er nefnt einelti hér á landi nær yfir hugtökin *bullying* og *mobbing*. Íslenska þýðingin á *bullying* gæti t.d. verið *yfirgangur*. Þetta er háttsemi þar sem reynt er á illgjarnan eða niðurlægjandi hátt að gera lítið úr starfsmanni eða hópi starfsmanna, sem hugsanlega gætu ógnað stöðu gerandans, með því t.d. að öskra á starfsmanninn, vera með stöðuga gagnrýni, neita að skoða aðrar leiðir að settu marki en eigin leiðir eða neita að miðla fróðleik.

Íslensk þýðing á *mobbing* gæti t.d. verið *meinfýsi*. Meinfýsi felst í því að vera stöðugt með neikvæðar athugasemdir og gagnrýni, útiloka einstaklinginn frá félagsskap annarra eða breiða út slúður eða lygar um hann.

Ljóst er að það sem í daglegu tali er nefnt einelti hér á landi nær yfir bæði þessi hugtök. Hið fyrrnefnda virðist vera nokkuð sem yfirmaður eða maður í stjórnunarstöðu getur fremur beitt þar sem hann er í aðstöðu til þess að gefa fyrirskipanir. Hið síðarnefnda virðist frekar vera nokkuð sem starfsfélagar geta notað hver á annan. (Sigrún H. Kristjánsdóttir, 2002)

Flestra skilgreiningar á einelti leggja áherslu á ójafnan styrk geranda og þolanda en það ójafnvægi leiðir til þess að þolandi á í erfiðleikum með að verja sig. Því er mjög mikilvægt að greina milli eineltis annars vegar og annars konar deilna eða hagsmunaárekstra milli tveggja jafnsterkra einstaklinga hins vegar. (Sigrún H. Kristjánsdóttir, 2002)

Mikilvægt er að starfsfólk njóti verndar gegn bæði andlegri og líkamlegri áreitni, og hvers kyns neikvæðri háttsemi, enda ljóst að slík áreitni getur valdið vanlíðan og haft alvarlegar afleiðingar fyrir líðan og heilsu einstaklinga.

Með hugtakinu *vinnuverndarfulltrúi á vinnustað* er í þessum reglum átt við fulltrúa í öryggisnefnd, þann sem hefur verið kosinn öryggisráðgjafi eða skipaður öryggisvörður skv. II. kafla laga nr. 46/1980. Einnig er átt við aðra sem sérstaklega er falið að sinna

vinnuverndarverkefnum á vinnustað. Reynslan sýnir að einstaklingar sem verða fyrir einelti á vinnustað eða annarri ótilhlýðilegri háttsemi leita frekar til annarra aðila innan vinnustaðarins en öryggistrúnaðarmanna eða öryggisvarða. Algengast er að leitað sé til starfsmannastjóra, starfsmannahalds, félagslegra trúnaðarmanna eða annarra. Því er mikilvægt að þeir aðilar sem sinna vinnuvernd, þá sérstaklega hvað varðar félagslegan aðbúnað á vinnustöðum, komi að forvörnum gegn einelti og viðbrögðum við einelti á vinnustöðum.

#### **4. gr. Almenn ákvæði**

Atvinnurekandi skal skipuleggja vinnu þannig að dregið sé úr hættu á að þær aðstæður skapist í vinnuumhverfinu, sem leitt geti til eineltis eða annarrar ótilhlýðilegrar háttsemi. Orsakir eineltis geta verið margvíslegar en skipulag og framkvæmd vinnu getur átt stóran þátt í að skapa aðstæður þar sem einelti getur þróast, t.d. óljós verkaskipting, of mikið álag, tímaþröng og lélegt upplýsingaflæði. Skortur á umburðarlyndi gagnvart atriðum sem kunna að aðgreina starfsmann frá starfshópnum, s.s aldur, þjóðerni, fötlun, kynferði, kynhegðun, trúarbrögð eða skoðanir geta stuðlað að einelti, einkum í starfshópi þar sem streita og óöryggi er ríkjandi.

Skýrar kröfur og markmið eru forsenda þess að ábyrgð og verksvið starfsmanna og stjórnenda geti verið ljós. Óljósar væntingar um vinnuframlag geta leitt til ágreinings milli starfsfólks og jafnvel til niðurlægjandi framkomu og hegðunar. Þegar verkefnum er deilt á marga starfsmenn er mikilvægt að ábyrgð og verksvið hvers og eins sé ljós til að koma í veg fyrir misskilning og óvissu í samskiptum, t.d. milli samstarfsmanna, stjórnenda, viðskiptavina, skjólstæðinga og annarra sem tengjast starfinu.

Óljóst eða illa afmarkað verksvið, svo og óljósar kröfur og markmið, geta gert starfsfólki erfitt um vik að meta árangur vinnu sinnar. Það getur einnig leitt til þess að væntingar annarra og viðbrögð verða óraunhæf og að starfsfólkið fái óréttmæta gagnrýni fyrir vinnuframlag sitt.

Ótilhlýðileg háttsemi, sem beinist gegn persónu starfsmans og virðingu, brýtur gegn almennri siðferðiskennd um hvernig koma skuli fram við einstakling. Slík framkoma getur haft í för með sér neikvæð áhrif á einstaklinginn og jafnvel hópa starfsmanna.

Dæmi um ótilhlýðilega háttsemi:

- eftirlit með starfsmönnum án vitundar þeirra
- niðurlægjandi „refsiaðgerðir“ sem fyrirvaralaust beinast gegn ákveðnum starfsmanni eða starfsmönnum án málefnalegra ástæðna eða útskýringa og án tilrauna til að leysa hugsanlegar undirliggjandi ástæður. Refsiaðgerðirnar geta t.d. komið fram í að verkefni eru tekin frá starfsmanni án rökstuðnings, óútskýrðum tilfærslum í starfi, breyttum kjörum, vinnutengdum upplýsingum sem haldið er frá starfsmanni o.fl.
- þegar meðvitað er komið í veg fyrir að starfsmaður geti sinnt verkefnum sínum
- útilokun, einangrun, skeytingarleysi, þöggun
- starfsmaður er niðurlægður, hann gagnrýndur, hæddur og svívirtur
- baktal og niðrandi ummæli viðhöfð um starfsmann
- ofsóknir og hótanir í garð starfsmanns

Niðurlægjandi framkomu á aldrei að samþykkja hvort sem er á milli vinnufélaga, sem hafa svipaða stöðu, eða milli stjórnenda og starfsmanna. Þetta þarf að koma skýrt fram hjá atvinnurekendum, t.d. í starfsmannastefnu.

Atvinnurekandi skal gera starfsfólki sínu ljóst að einelti og önnur ótilhlýðileg háttsemi er óheimil á vinnustað. Mikilvægt er að atvinnurekandi, í samráði við vinnuverndarfulltrúa vinnustaðarins og jafnvel starfsfólkið, móti stefnu og viðbragðsáætlun um aðgerðir gegn einelti á vinnustað. Starfsfólkið skal vera upplýst um hana og leitast við að hafa opna umræðu um samskipti og mismunandi starfsanda á vinnustöðum.

Samkvæmt markmiðum vinnuverndarlaganna skal leitast við að tryggja skilyrði fyrir því að innan vinnustaðanna sjálfra sé hægt að leysa öryggis- og heilbrigðisvandamál, í samræmi við gildandi lög og reglur, í samræmi við ráðleggingar aðila vinnumarkaðarins og í samræmi við ráðleggingar og fyrirmæli Vinnueftirlitsins.

Ef einelti eða önnur ótilhlýðileg háttsemi kemur upp á vinnustað skal atvinnurekandi láta slíka háttsemi ekki viðgangast og leitast við að uppræta hana og koma í veg fyrir að slíkt endurtaki sig.

### ***5. gr. Áhættumat og forvarnir***

Atvinnurekandi ber ábyrgð á að gerð sé áætlun um öryggi og heilbrigði á vinnustað, sem felur í sér almennt áhættumat og áætlun um forvarnir, skv. XI. kafla laga nr. 46/1980, um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum. Við gerð þessa áhættumats skal m.a. greina og meta aðstæður í vinnuumhverfinu sem geta leitt til aukins andlegs álags og haft neikvæð áhrif á heilsufar og líðan starfsfólks. Einnig þarf að bregðast við slíkum aðstæðum með fyrirbyggjandi aðgerðum eða ráðstöfunum, gera viðbragðsáætlun. Þegar gerð áhættumats og áætlunar um forvarnir krefst færni sem atvinnurekandinn, eða starfsfólk hans, hefur ekki yfir að ráða skal hann leita aðstoðar til þess hæfra þjónustuaðila eða ráðgjafa sem hafa hlotið viðurkenningu Vinnueftirlitsins.

Álag vegna andlegra og félagslegra þátta í vinnuumhverfinu getur legið til grundvallar togstreitu og deilna sem skapast á vinnustað. Slík togstreita eða deilur geta, undir vissum kringumstæðum, leitt til að einstaklingar eða starfshópar fara að leita að og benda á blóraböggla sem verða síðan fyrir einelti eða annarri ótilhlýðilegri áreitni. Því er mikilvægt að meta skipulag og innihald vinnunnar og viðhorf starfsmanna reglulega og taka á þáttum sem geta leitt til andlegs og félagslegs álags á vinnustað, s.s streitu.

Í samráði við vinnuverndarfulltrúa vinnustaðarins og starfsfólkið, skal atvinnurekandi leitast við að greina og meta þá þætti í vinnuumhverfinu sem geta haft áhrif á líðan, heilsu og öryggi starfsfólksins. Ef viðmið og stefna fyrirtækisins í vinnuverndarmálum er skýr og starfsfólkið þekkir til hennar er auðveldara að meta og fyrirbyggja áhættuþætti í vinnuumhverfinu.

Við gerð almenns áhættumats á vinnustöðum er mikilvægt að líta til allra þátta í vinnuumhverfinu sem geta haft áhrif á líðan, heilsufar og öryggi fólks, þar með talda andlega og félagslega álagsþætti. Á vinnustöðum þar sem mikið er um breytingar bæði á skipulagi, verkefnum og mannaforráðum skal sérstaklega taka tillit til andlegra og félagslegra þátta í áhættumati og áætlun um forvarnir. Einnig skal sérstaklega taka tillit til þessara þátta þar sem vinnan felur í sér mikil mannleg samskipti, vaktavinnu og óreglulega yfirvinnu, stöðuga tímapressu og lítið athafnafrelsi. Á vinnustöðum þar sem eru margir erlendir starfsmenn sem ekki skilja íslensku, eða þau fyrirmæli eða leiðbeiningar sem gefnar eru á vinnustaðnum, skal taka tillit til þess í áhættumati vinnustaðarins.

Meta skal þætti sem tengjast vinnuskipulagi og geta haft áhrif á álag og líðan starfsfólks, s.s verkefnadreifingu og tímaáætlun, fjölbreytileika verkefna, að þau séu nægjanlega krefjandi og að nægilegt athafnafrelsi ríki. Leitast skal við að minnka einhæfni og sérhæfingu, auka starfavíxlun þannig að vinnan verði sem fjölbreyttust og skemmtilegust, það eykur ánægju starfsmanna og minnkar álag á einstaklinginn. Mikilvægt er að skoða og meta samskiptin, boðleiðir og upplýsingaflæði til að vinnan gangi sem best fyrir sig og að fyrirbyggja misskilning og ágreining á vinnustöðum.

Dæmi um þætti sem skal meta í áhættumati:

- Vinnutími – skipulag vinnutímans, vaktafyrirkomulag, tilviljunarkennd yfirvinna
- Tímaþröng – ójafnt vinnuálag
- Tilbreytingarleysi, einhæfni - einhæf og/eða síendurtekin vinna
- Athafnafrelsi, svigrúm – litlir möguleikar starfsmanna á að skipuleggja vinnu sína eða hafa áhrif á hvernig hún er framkvæmd
- Einvera við vinnu – starfsmaður vinni einn eða er einangraður
- Samskipti – fær starfsmaður stuðning, umbun, hvatningu
- Upplýsingaflæði, boðleiðir – fá starfsmenn nauðsynlegar upplýsingar og taka þátt í ákvörðunum
- Samsetning starfshópsins – umburðarlyndi, jafnrétti
- Starfskröfur – eru mótsagnakenndar kröfur eða væntingar

Oft getur verið erfitt að meta andlega og félagslega áhættuþætti í vinnuumhverfi og líðan fólks en það er t.d. hægt að hafa opna umræðu um samskiptin og starfsandann á vinnustaðnum, hafa reglulega starfsmannasamtöl, starfsmannafundi og jafnvel skipulagða fræðslufundi og/eða viðhorfskannanir. Einnig getur verið nauðsynlegt að ráða til sín utanaðkomandi sérfræðing til að meta aðstæður á vinnustað og leiðbeina um úrlausnir.

## **6. gr. Tilkynningaskylda starfsmanns**

Ef starfsmaður hefur orðið fyrir einelti, eða hefur vitneskju um einelti eða ótilhlýðilega háttsemi á vinnustað, skal hann upplýsa atvinnurekanda, öryggisnefnd eða aðra vinnuverndarfulltrúa vinnustaðarins um það svo hægt sé að greina vandann og bregðast við á viðeigandi hátt. Mikilvægt er að grípa inn í sem fyrst svo að ágreiningsatriðum fjölgi ekki eða verði alvarleg. Ekki er mest um vert að finna sökudólg, heldur viðurkenna vandamálin og leita uppbyggilegra leiða til úrbóta.

## **7. gr. Viðbrögð atvinnurekanda**

Atvinnurekandi skal bregðast við eins fljótt og hægt er komi fram ábending eða kvörtun vegna eineltis á vinnustað. Hið sama gildir þegar rökstuddur grunur er um að einelti eða önnurótilhlýðileg háttsemi í garð starfsmanna eða stjórnenda eigi sér stað innan vinnustaðarins.

Atvinnurekandi, öryggisnefnd, eða aðrir vinnuverndarfulltrúar vinnustaðarins gegna lykilhlutverki í að skapa þann vinnuanda og þau viðmið, markmið eða þá vinnuverndarstefnu sem gildir á vinnustaðnum. Þeirra er einnig að móta og ákvarða viðbrögð við einelti. Atvinnurekendur ættu að móta skýra stefnu um einelti og hafa viðbragðsáætlun til að fyrirbyggja að einelti komi upp og eða endurtaki sig. Mikilvægt er að vinnuverndarstefna, eða markmið vinnustaðarins og viðbragðsáætlun, sé skýr og starfsfólk upplýst um hana.

Best er þegar stjórnendur koma þannig fram að það skapist aðstæður til gagnkvæmra rökræðna, samskipta og einlægs vilja til að leysa vandamál á vinnustaðnum. Þetta hefur almennt í för með sér minni hættu á að samskiptavandamál verði svo alvarleg eða erfið að leysa, að þau leiði til eineltis eða annarrar niðurlægjandi framkomu.

Ef atvinnurekandi eða fulltrúar í öryggisnefnd, eða aðrir vinnuverndarfulltrúar, telja aðstæður á vinnustað slíkar að ekki sé unnt að leysa þær á viðunandi hátt, getur þurft að leita aðstoðar sérfræðinga. Sérfræðingur sem aðstoðar aðvinnurekenda við gerða áhættumats og áætlunar um forvarnir skal hafa viðurkenningu Vinnueftirlitsins til slíkra starfa. Hann skal starfa sem óháður, sérfróður aðili við að greina og meta hættur í vinnuumhverfi sem geta leitt til eineltis á vinnustað. Hann skal vera atvinnurekendum, fulltrúum þeirra og launafólki til ráðuneytis og ráðgjafar, svo og öryggistrúnaðarmönnum, öryggisvörðum og öðrum vinnuverndarfulltrúum, við að skapa sem öruggast og heilsusamlegast vinnuumhverfi.

Í samskiptum milli stjórnenda og starfsmanns hefur starfsmaðurinn veikari stöðu. Stjórnendur mega ekki misnota aðstöðu sína með því að útsetja starfsmenn sína fyrir ótilhlýðilegri háttsemi. Þess í stað er það á þeirra ábyrgð að kanna hvaða aðstæður í vinnuumhverfinu liggja að baki niðrandi framkomu og koma í veg fyrir slíkt.

### **Heimildaskrá**

Berglind Helgadóttir, Guðbjörg Linda Rafnsdóttir, Hólmsfríður K. Gunnarsdóttir, Kolbrún Ósk Hrafnisdóttir, Kristinn Tómasson, Svava Jónsdóttir, Þórunn Sveinsdóttir: Könnun á heilsufari, líðan og vinnuumhverfi starfsfólks í öldrunarþjónustu (2001). Vinnueftirlitið <http://www.vinnueftirlit.is/page/research>

Hildur Friðriksdóttir, Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og Kristinn Tómasson (2002). Könnun á líðan, vinnuumhverfi og heilsu starfsfólks í útibúum banka og sparisjóða. Vinnueftirlitið <http://www.vinnueftirlit.is/page/research>

Sigrún H. Kristjánsdóttir  
Einelti á vinnustöðum, réttarstaða þolenda (2002).  
Ritgerð til embættisprófs við Lagadeild Háskóla Íslands

Arbetarskyddsstyrelsens författningssamling (1993).  
Kränkande särbehandling i arbetslivet.  
Arbetarskyddsstyrelsen, 171 84 Solna.